多面評価フィードバック個人報告書

○○　○○

○ 月 ○ 日　20○○

LEADERSHIP VITAL SIGNS

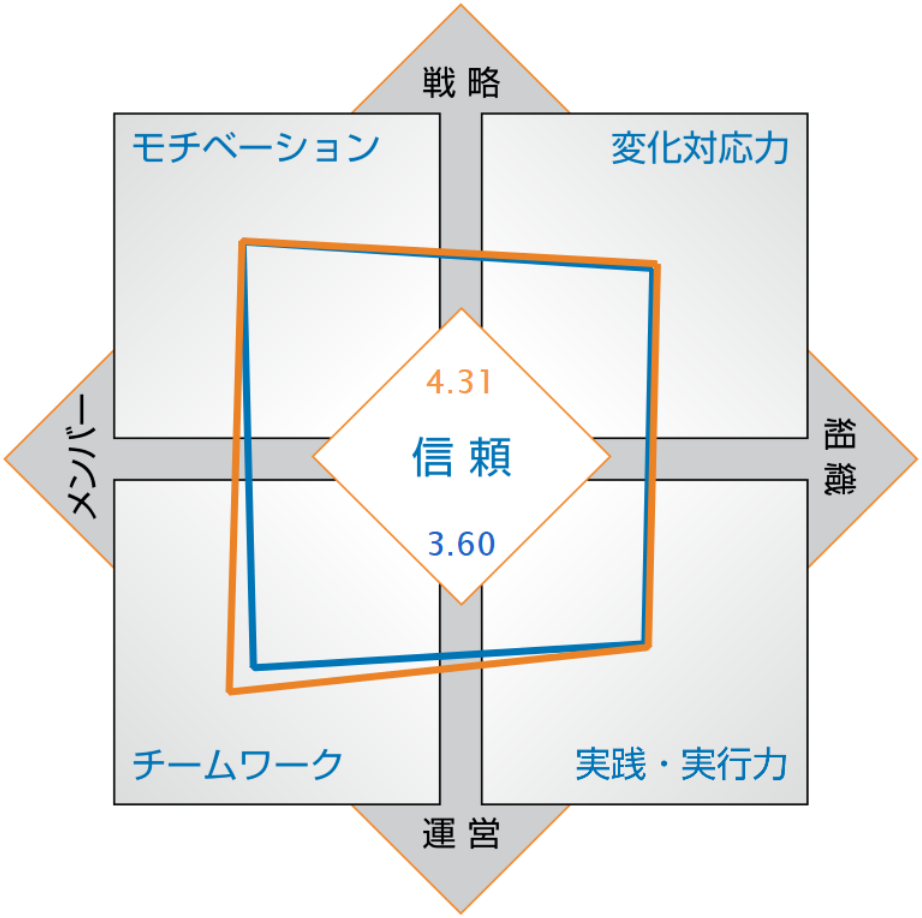
日本語版

sixseconds
THE EMOTIONAL INTELLIGENCE NETWORK

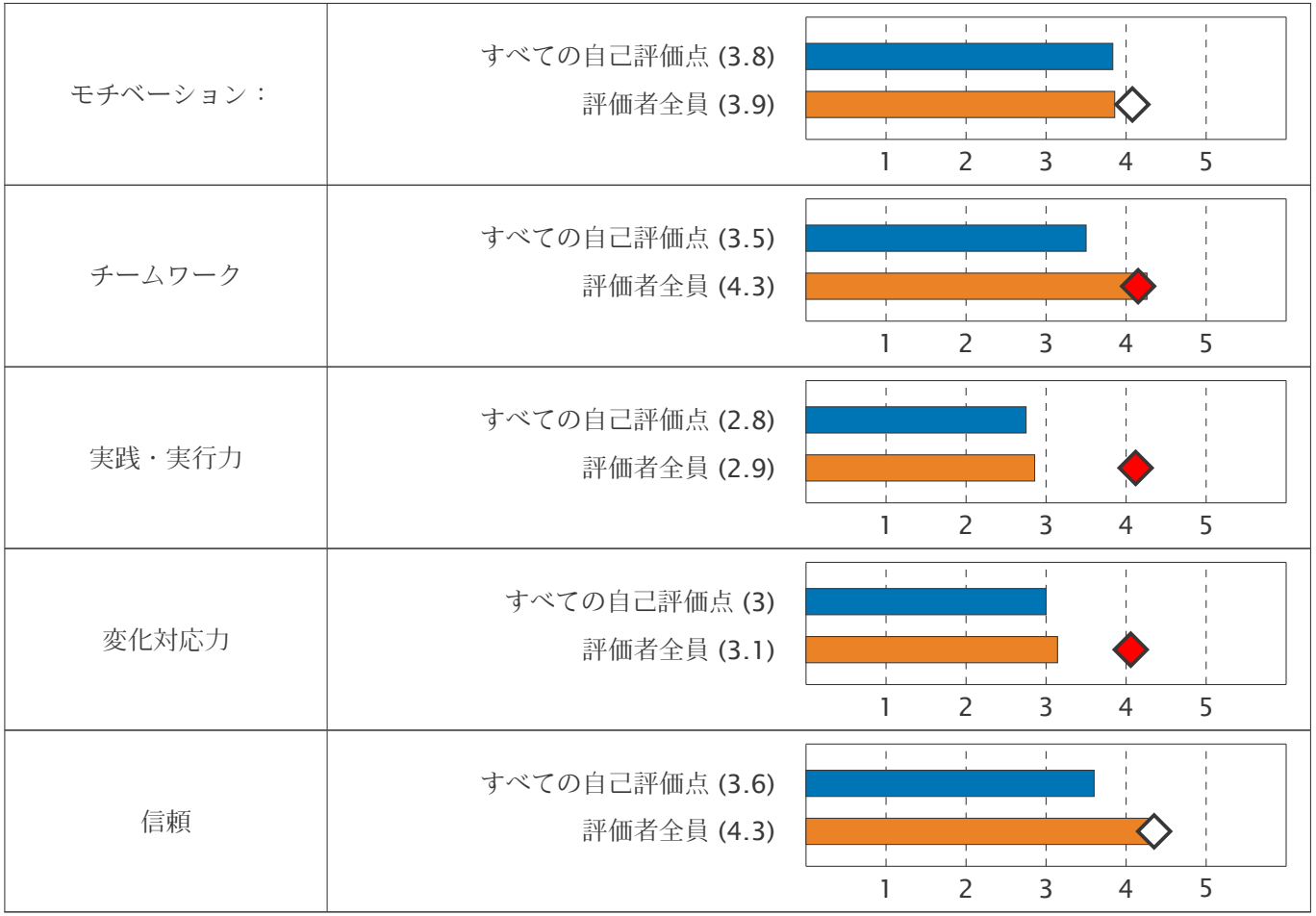
エグゼクティブサマリー

リーダーシップバイタルサインはあなたのリーダーシップに関する自分自身の評価と他者の評価を比較した多面評価型レポートです。このレポートでは、青字で示す 5 つの要素をリーダーシップドライバー(効果的リーダーシップに必要な要素）と定義しています。青色の線は自分自身の評価、オレンジ色の線はあなた以外の他者の評価を示しています。線が外枠に近いほど、高い点数であることを示しています。信頼に関しては、中央のひし形の数値で示しています。

次のページでは、数値データを棒グラフで表しています。



フィードバックサマリー



左図は評価結果を、数値と棒グラフで示しています。

青色の棒グラフは、あなた自身がつけた点数です。オレンジ色の棒グラフは、あなた以外の他者がつけた点数の平均値です。

棒グラフ内のひし形は、成果を生むための参考指標で、他者評価の点数水準をひし形内を 3 色で示しています。緑色は、シックスセカンズ社が持つデータの高業績者トップ 25% と同程度の水準と評価しています。白色は平均的と評価しています。また、赤色は、他の評価者からみると、もっと注意を払ってもらいたい、またはリスクをはらんでいると感じてもらいたいことを示しています。

コンテンツ

セクション **1:** イントロダクション **5**

セクション **2:** バイタルサインモデル **6**
考察： 8
軸のバランス 8

セクション **3:** リーダーシップドライバーの詳細 **9**
1. モチベーション： 10
2. チームワーク 11
3. 実践・実行力 12
4. 変化対応力 13
5. 信頼 14

セクション **4:** リーダーとして成果を導くもの （成功要因） **15**

セクション **5:** 数値データ **17**
ギャップが大きい設問項目 19
回答結果の分析 21

セクション **6:** コメント欄 **24**
例 24
やめる, 始める, 続ける 29

セクション **7:** 結論 **32**

セクション 1: イントロダクション

何故周りの人々は、あなたをリーダーとして認め、従うのでしょうか？

あなたはリーダーとして、どのような結果を生み出していますか。ここで意味する結果とは単に、一人ひとりが与えられた役割をこなすというレベルではありません。相互に協働して、今以上により良い成果を生み出そうとする気持ちを醸成していることを意味しています。

> “リーダーとして最も重要な仕事とはまず自分自身の感情を整え、そして周囲の感情を調和させていくことである。” - *Peter Drucker*

効果的なリーダーとなるためには、メンバーたちが能力を発揮しよう、発揮したいという気持ちを作らなければなりません、そのためには「組織と個人のニーズ」や「戦略と組織運営」のバランスを取ることが求められます。偉大なリーダーたちは、一人ひとりのスキルや意欲を、目指すビジョンの実現のために、実に上手に統合していきます。リーダー達は、独自の（ユニークな）洞察だけでなう、一人ひとりに自分の存在価値を感じさせるように働きかけます。

今のあなたはリーダーとしてうまく機能していますか。今のあなたはリーダーとしての強みをうまく生かしていますか。弱みはうまく対処できていますか。リーダー達が直面する 1 つの大きな課題は、自分のリーダーシップに関して上質で現実的なフィードバックが手に入らないことです。このレポートでは、上質で現実的なフィードバックを提供することを目指しています。

リーダーシップバイタルサインは、あなたのリーダーシップの有効性を明らかにする診断プログラムです。自己評価と他者評価を比較検討することができます。結果が示すものはすべて「真実」ではないかもしれませんが、データとしてはありのままの現実を伝えています。示されるデータは自分自身が下した自己評価であり、いつも接している他者が下した評価であります。この診断プログラムの目標は、リーダーが結果を真摯に受け止め、考察を加えることで、自分自身のリーダーシップの向上につながる気づきを得ることです。

セクション 2: バイタルサインモデル

リーダーシップバイタルサインモデルでは、5 つのリーダーシップドライバーを定義し、そのドライバーが業績や持続的成長を生み出すために必要な 4 つの成果領域を導くと定義づけています。

リーダーシップドライバ:

- モチベーション
- チームワーク
- 実践・実行力
- 変化対応力
- 信頼

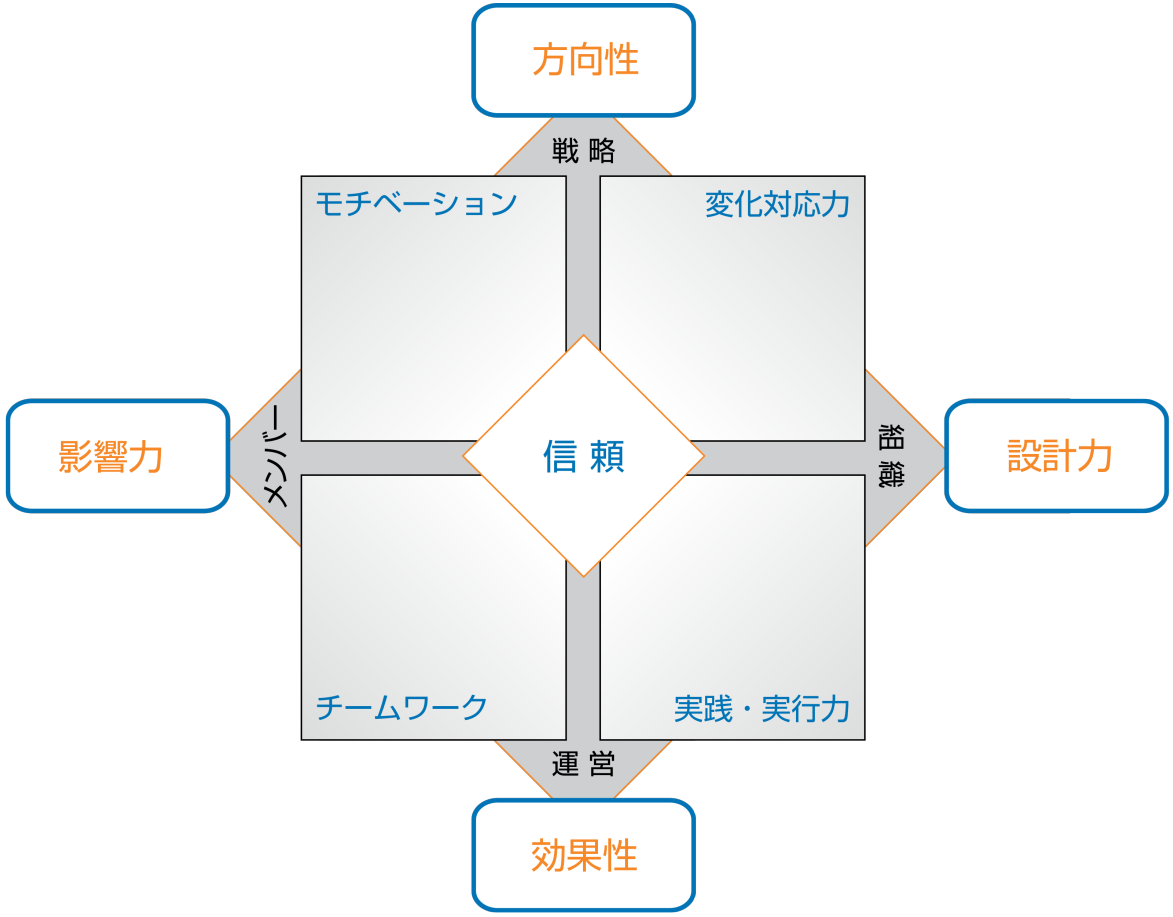
成功要因:

- 影響力
- 効果性
- 設計力
- 方向性

結果:

持続的成長
業績

次ページでは、バイタルサインモデルを図で示しています。


方向性
戦 略
モチベーション
変化対応力
影響力
メンバー
信 頼
組織
設計力
チームワーク
実践・実行力
運 営
効果性

エグゼクティブサマリーで記したように、リーダーシップドライバーは中央に信頼を置き、四方に 4 つのドライバーを配置しています。成果を生むリーダーはこれらのドライバー数値が高く、且つ、下表の 4 軸のバランスが取れています。

戦略: 変革のビジョンを示して、メンバーのやる気を醸成している程度	運営： 効果的に実行できるチームとなるように焦点をあてている程度
人々: 一体感のあるチームを作るだけでなく、一人ひとりが優れた人材となるように育成する程度	組織： 組織活動に注意を払い、組織運営や業務遂行上の問題を解決している程度

考察：

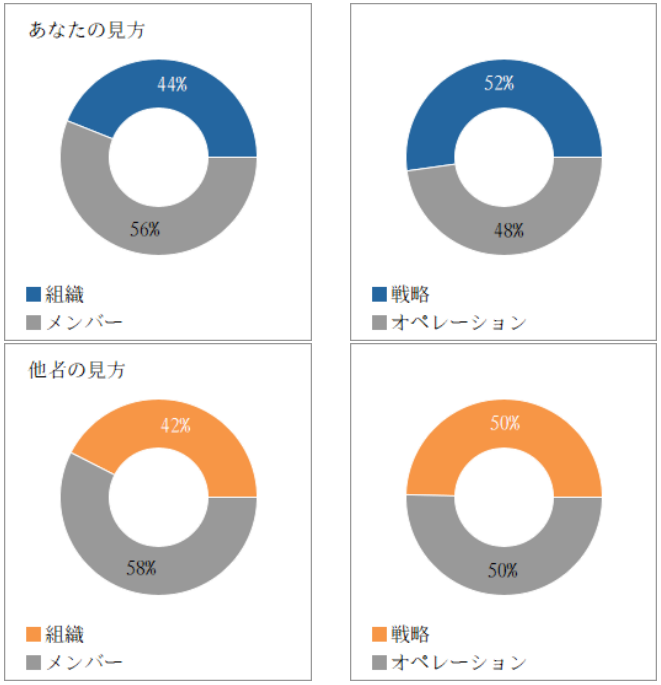
ここまでに示された結果を見て「各数値のバランス」についてどのように感じていますか
バランスは保たれていますか。

4 つのドライバーは...

の評価	最も高い評価点	最も低い評価点
本人	モチベーション：	実践・実行力
他者	チームワーク	実践・実行力

リーダーとしての普段のあなたを表していると思いますか？
この結果は何を伝えていると思いますか？

軸のバランス



セクション 3: リーダーシップドライバーの詳細

ここからはリーダーシップドライバーの定義と、今回の調査で得られたあなた自身の結果を見ていくことにしましょう。

それぞれすべてのグラフは、あなた自身の評価と他者の評価を示しています。他者の評価に関しては、他者全体のほか、それぞれのグループの評価も示しています。（上位者評価を除いては、匿名性を確保するため各グルーは最低 3 人以上の評価を必要とします。）

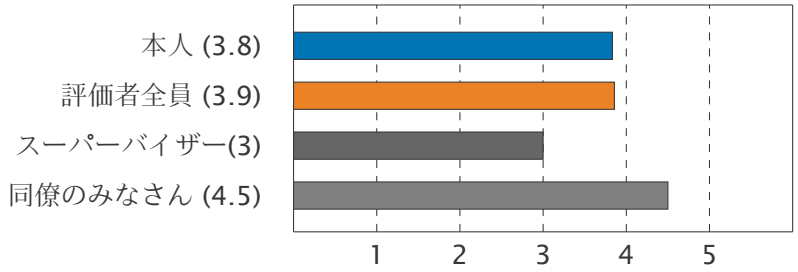
他者全体とは以下のグループです。

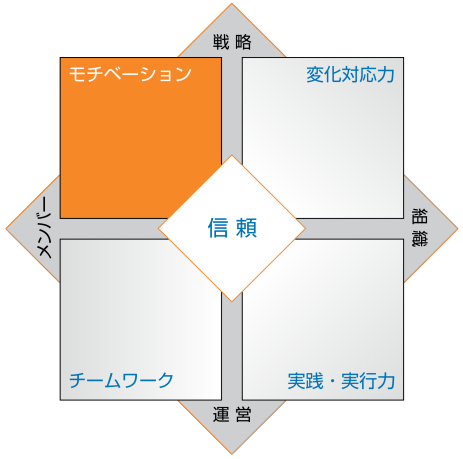
カテゴリー	評価者数
同僚のみなさん	3
フォロワー	2
スーパーバイザー	1

1. モチベーション：

定義: “モチベーションとは高いコミットメント（打ち込み・参画）意識を維持し、目標達成を目指し、困難な日常の課題を克服するエネルギー源です。”

一般的に言われている通り、「リーダーシップとは価値を創造することである」ということは、多くの研究成果が示しています。しかし、リーダーは、自分一人だけで結果を出すのではありません。実際にリーダーシップ調査に関する変数とみてみると、組織の業績要因のたった 10 ～ 20% がリーダーの直接的な働きに起因すると言われています。10 ～ 20% という数字は軽んじるレベルではありませんが、残りのパーセンテージを考えるとフォロワーという「人的資本」こそが組織の業績において重要であることを明白に物語っています。リーダーの仕事は直接自分がやるのではなく、フォロワーたちを理解し、信頼し、支持していくことです。そのためには、フォロワーたちに目的意識や方向性を一致させ、相互の期待を共有し、一人ひとりの成功を支援することが大切です。



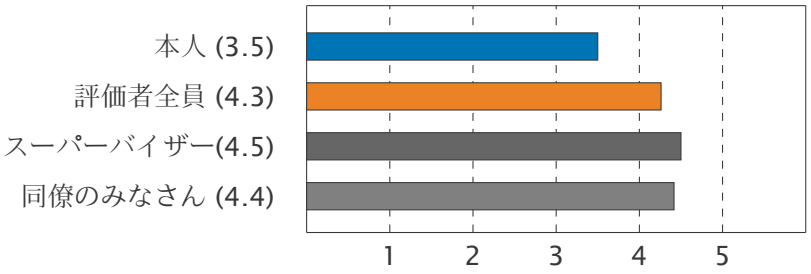


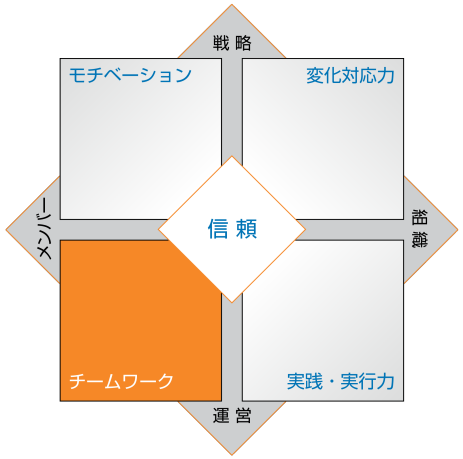
2. チームワーク

定義: “チームワークとはゴールを共に達成するためのコラボレーション（協働）です。そのためには目的を共有する意識や、チームへの所属感が欠かせません。”

オーケストラの演奏者たちをイメージしてください。みな、違う音符を演奏しています。違う音を重ね感動する大きな音楽作品とする指揮者をイメージしてみましょう。オーケストラは複数の団員で構成され、演奏されます。それは複雑でデリケートな集団活動です。各パートの演奏者たちはそれぞれのパートの音を奏でます。指揮者はそれぞれの音をまとめ上げ、相乗効果を高めていくのです。

リーダーの仕事は、一人ひとりの所属感を高め、能力を発揮させそれらを足し合わせるだけでなく、時には掛け合わせて、より大きなチーム力となるような状態を創り上げることです。そのためには、メンバーには見えていないものを見えるようにし、必要な情報が行き交うように、情報の流れを促進し、時にはメンバーとは違う意見をはっきりと示し、上手くいっていることも、メンバーにとっては耳の痛いことも随時フィードバックしていくことが重要です。

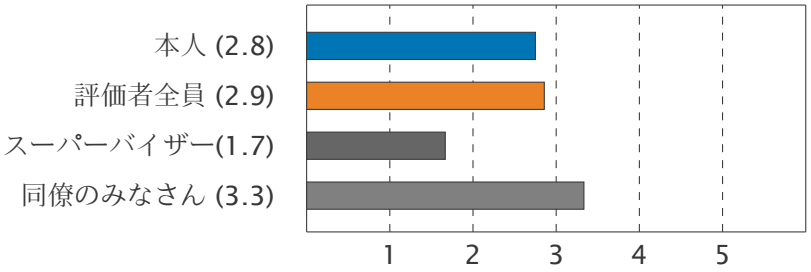


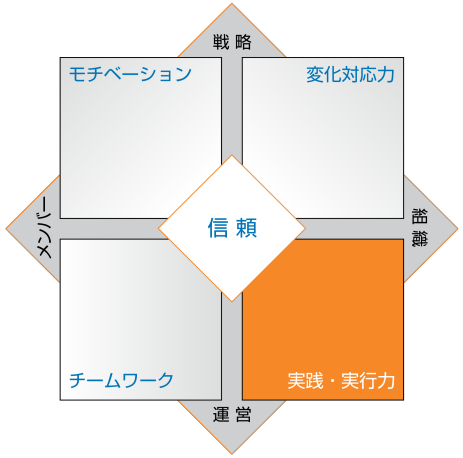


3. 実践・実行力

定義: “実践・実行力とは、効果的な戦術を駆使し、戦略的成果を達成する能力です。”

素晴らしい戦略だけでは十分とは言えません。現実的な成功には、戦略計画を絵に描いた餅に終わらせないことが必要です。成果を上げるリーダー達は、段階を踏んだ明確で行動しやすい実行計画を作ります。そして計画通り遂行するように、進捗を注意深く見守ります。そのためには、些細なことにも注意を払い、オープンなコミュニケーションを心掛け、説明責任を果たします。そして、全体的なビジョンを伝えるだけではなく、小さな行動の積み重ねが成果を導く上でいかに大切かを示します。

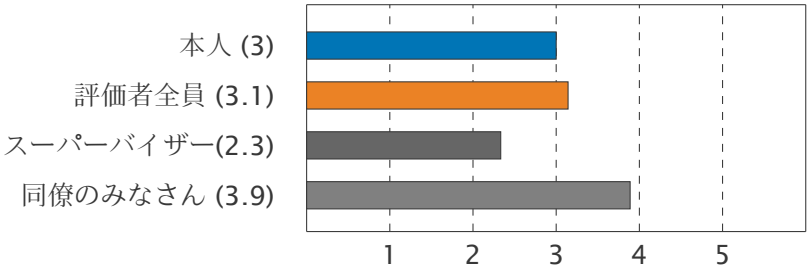


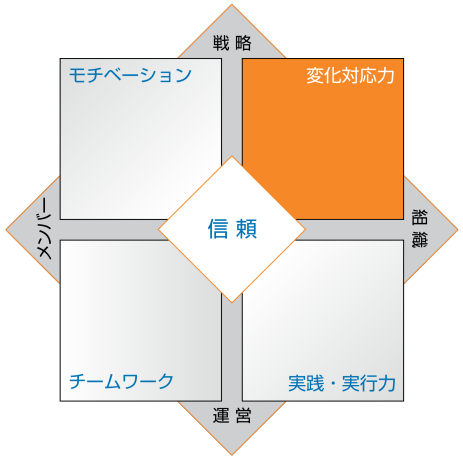


4. 変化対応力

定義: “変化対応力とは、絶えず変化する環境に適応し成果を生み出すために、組織やチームが変革を素早く実践できる状態に維持する能力です。”

つき突きつけられる組織改革のニーズに対応するために、成果を上げるリーダーたちは、学習プロセスの重要性に気づいており、組織学習を促進させるスキルを持っています。変革を促進させるためには、リーダー自ら変革に着手する必要があります。そのためには、自らの思考習慣や行動習慣を変えることで、小さな渦を起こし、その渦を周囲に広げていき、変革に対する抵抗や参画など組織内に変革の波を起こします。成果を上げる変革リーダーたちは、常に現実的な楽観思考し、厳しい状況でも、機会として捉え挑戦します。そして、メンバーに対して、変革の目的や方法について、常に対話をし続けます。





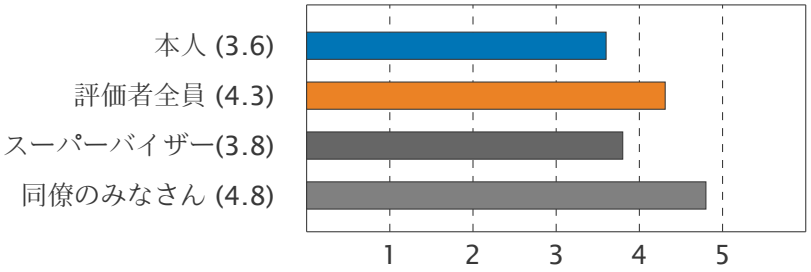
5. 信頼

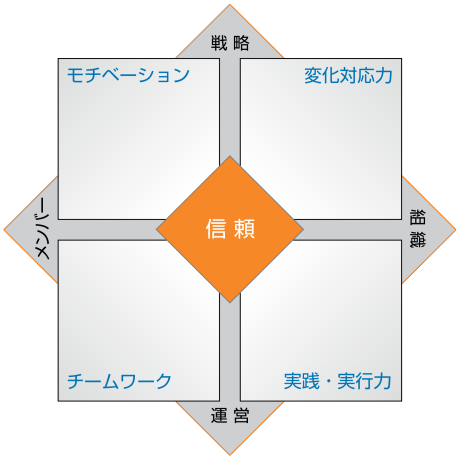
定義: “信頼は、自信と確信が生み出す感情です。信頼できるリーダーとは、「頼りきれる、梯子を外さない」と思わせることができる人物です。”

リーダーシップとは、自分一人の力で完結するものではありません。リーダーの定義は、自発的についてくるフォロワーがいることです。リーダーとフォロワーの良好な関係は、信頼の強さの表れと捉えることができます。リーダーとフォロワーの良好な関係は、規範を作り、職場の人間関係の基盤となります。

信頼感を醸成するリーダーたちは、メンバーが前向きにリスクを取ることを促進します。リスクを取ることは、全力で打ち込むことを促し、次に備え準備する重要性を高めます。また、変化に対し開放的で、成長を促進します。フォロワーは、信頼のおけるリーダーの声を聴き、リーダーの言葉を信頼します。そのため、些細な意見の相違や立場による衝突などで時間を無駄にしません。

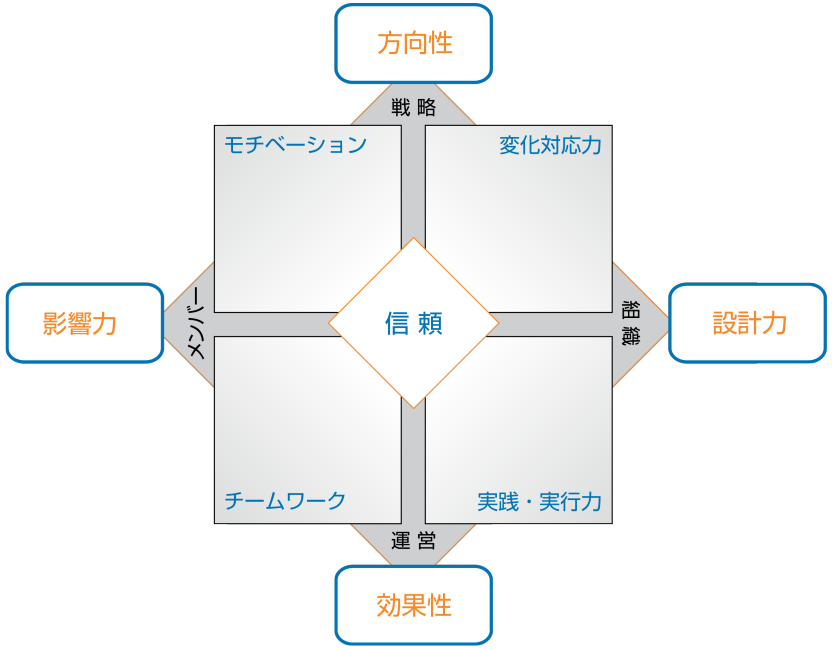
信頼に足るリーダーは、約束を守り、声なき声に応えます。有能で、一貫性があり、献身的で、気遣いのあるリーダーの下で、信頼は育まれます。



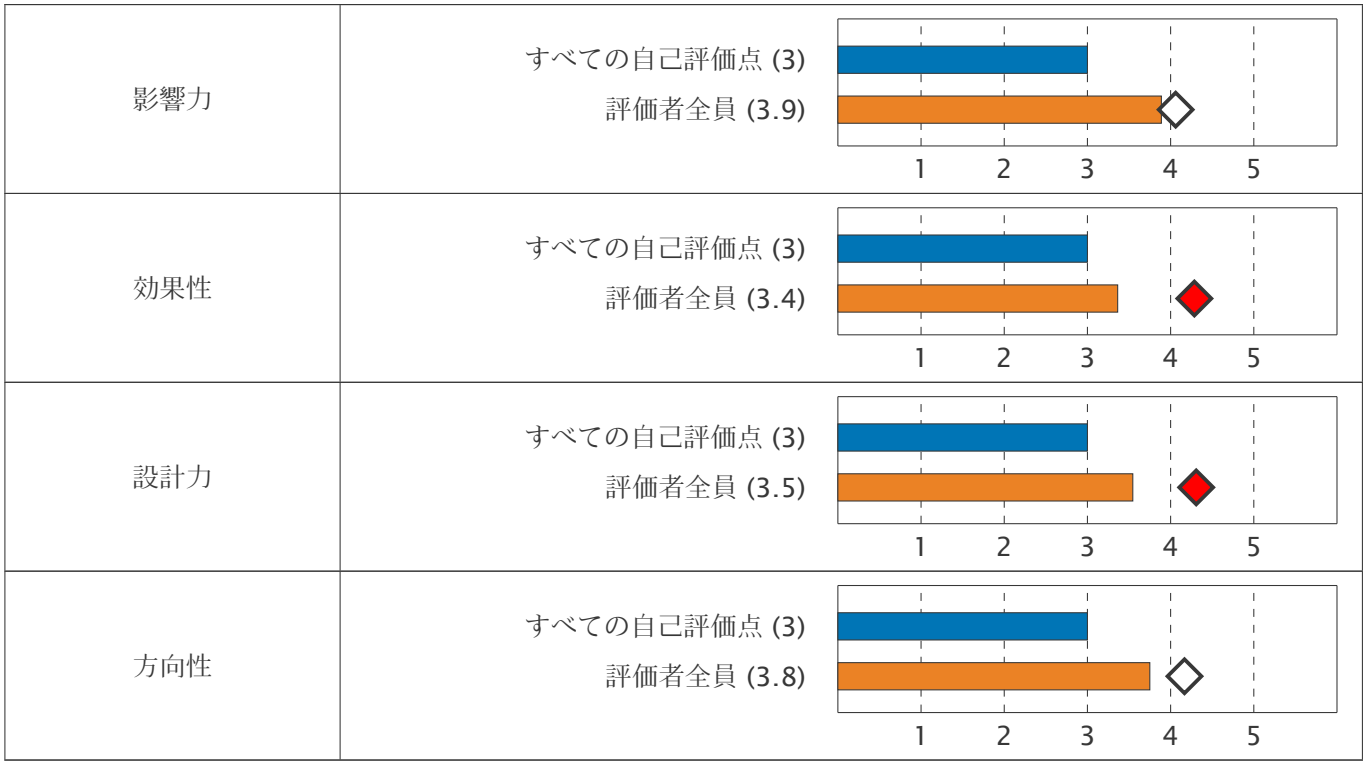


セクション 4: リーダーとして成果を導くもの　（成功要因）

バイタルサインモデルのリサーチを進める中でわかってきたことは、５つのリーダーシップドライバーがリーダーとしての成果を導くものに強く影響を与えていることでした。これらの成功要因は、リーダーシップバイタルサインを測定する設問とは別の設問で測定しています。



影響力: 所属感を高め、強い結びつきを作れている
効果性: 有益な結果を生み出している
設計力: 人々を通じて、円滑な業務運営を実現できている
方向性: 実行可能で強力なビジョンを示している



左図は成功要因に関する結果を示しています。

青色の棒グラフは、あなた自身がつけた点数です。オレンジ色の棒グラフは、あなた以外の他者がつけた点数の平均値です。

棒グラフ内のひし形は、成果を生むための参考指標で、他者評価の点数水準をひし形内の 3 色で示しています。緑色 は、シックスセカンズ社が持つデータの高業績者トップ 25％と同程度の水準と評価しています。白色 は平均的と評価しています。赤色 は他の評価者からみると、もっと注意を払ってもらいたい、またはリスクをはらんでいると感じてもらいたいことを示しています。

セクション 5: 数値データ

表は、これまでの数値データを一覧表としてまとめたものです。

領域	モチベーション：	チームワーク	実践・実行力	変化対応力	信頼
本人	3.83	3.50	2.75	3.00	3.60
評価者全員	3.86	4.26	2.86	3.14	4.31
スーパーバイザー	3.00	4.50	1.67	2.33	3.80
同僚のみなさん	4.50	4.42	3.33	3.89	4.80

Raters	影響力	効果性	設計力	方向性
本人	3	3	3	3
評価者全員	3.89	3.36	3.55	3.75
スーパーバイザー	3.33	4	3.50	4
同僚のみなさん	4.33	3.80	3.83	3.83

ギャップが大きい設問項目

下表は自己評価と他者評価のギャップの大きなものを示しています。それぞれの項目の後には考察するためのスペースをも置けていますので、感じたことや考えたことを記入してください。

自己評価の点数が他者評価の点数より高い項目

項目	すべての自己評価点	評価者全員
11. ○○さんは自分と違う見方も尊重する	5	4.33
この結果から気づきとして何を得られましたか。		
25. ○○さんはプロジェクトが終わりに近づくと職場全体で結果を振り返っている	4	3.33
この結果から気づきとして何を得られましたか。		
7. ○○さんは仕事を任せるのがうまい	3	2.40
この結果から気づきとして何を得られましたか。		
24. ○○さんは他者の強みを活かすための支援をしている	4	3.67
この結果から気づきとして何を得られましたか。		

自己評価の点数が他者評価の点数より低い項目

項目	すべての自己評価点	評価者全員
15. ○○さんはある分野においてプロフェッショナルレベルの優れた技能を持っている	3	4.50
この結果から気づきとして何を得られましたか。		
4. ○○さんは変化こそチャンスだと思わせるのがうまい	2	3.33
この結果から気づきとして何を得られましたか。		
17. ○○さんは期限を厳守する	2	3.25
この結果から気づきとして何を得られましたか。		
21. ○○さんはフィードバックが上位者からの一方的なものにならないようにしている	3	4.17
この結果から気づきとして何を得られましたか。		

回答結果の分析

下表は各設問ごとに 5 段階のどの段階にどれくらいの人が評価点を付けているかを示しています。右欄の平均点はあなた以外の他者評価の平均点です。自己評価点は、青色の網掛けで示しています。

項目	1	2	3	4	5	平均
1. ○○さんはなにごとにも感謝の念をいだいている	0	0	1	1	3	4.40
2. ○○さんは戦略目標を実践的な計画に落とし込む	0	2	2	2	0	3.00
3. ○○さんは職場の情報共有を促すことが得意だ	0	1	1	2	1	3.60
4. ○○さんは変化こそチャンスだと思わせるのがうまい	0	2	0	4	0	3.33
5. ○○さんは約束したことは果たす	0	0	2	2	1	3.80
6. ○○さんは職場の雰囲気が前向きになるよう働きかけている	0	1	3	1	1	3.33
7. ○○さんは仕事を任せるのがうまい	1	2	1	1	0	2.40
8. ○○さんはチームワークを大切にしている	0	0	0	3	3	4.50
9. ○○さんはいつも変革を訴える	0	3	2	1	0	2.67
10. ○○さんは誠実で実直である	0	0	2	0	4	4.33
11. ○○さんは自分と違う見方も尊重する	0	0	1	2	3	4.33
12. ○○さんはいつもプロジェクトの先頭に立って進捗状況を積極的に見守っている	0	2	3	1	0	2.83
13. ○○さんは互いの人間関係が円滑になるよう関わる	0	0	0	2	4	4.67
14. ○○さんは環境や戦略などに大きな変化が起こっても、まわりの気持ちを前向きにさせる	0	2	2	1	1	3.17
15. ○○さんはある分野においてプロフェッショナルレベルの優れた技能を持っている	0	0	1	1	4	4.50

項目	1	2	3	4	5	平均
16. ○○さんは明確な期待を示す	0	1	1	3	1	3.67
17. ○○さんは期限を厳守する	0	1	1	2	0	3.25
18. ○○さんは自信を与えてくれる	0	2	1	3	0	3.17
19. ○○さんの対人関係スキルはかなり高いレベルだ	0	0	0	2	4	4.67
20. ○○さんは部下のニーズにいつも注意を払っている	0	1	1	2	2	3.83
21. ○○さんはフィードバックが上位者からの一方的なものにならないようにしている	0	0	1	3	2	4.17
22. ○○さんは様々な状況において、その奥にある背景や理由をいつもわかりやすく説明している	0	2	1	1	1	3.20
23. ○○さんは信頼を構築している	0	0	2	1	3	4.17
24. ○○さんは他者の強みを活かすための支援をしている	0	1	1	3	1	3.67
25. ○○さんはプロジェクトが終わりに近づくと職場全体で結果を振り返っている	0	1	2	3	0	3.33
26. ○○さんは他者をやる気にさせる	0	0	3	2	1	3.67
27. ○○さんの発想や考えには賛同できる	0	0	2	3	1	3.83
28. ○○さんは部下自身が重要な仕事をやり遂げられるよういつも寄り添っている	0	1	2	1	2	3.67
29. ○○さんはいつも目指した成果を達成する	0	1	3	1	0	3.00
30. ○○さんは主要なプロジェクトにいつも積極的に関わる	0	0	2	2	1	3.80
31. ○○さんは様々なニーズや情報を勘案し、戦略プランを立てる	0	1	2	3	0	3.33
32. ○○さんは長期的な視点で目標を設定する	0	0	2	4	0	3.67
33. ○○さんの示すビジョンは賛同できるビジョンである	0	0	1	5	0	3.83

項目	1	2	3	4	5	平均
34. ○○さんの発言に皆、耳を傾ける	0	0	1	3	2	4.17

セクション 6: コメント欄

例

リーダーシップバイタルサインは段階評価とともに具体的なコメントも記入していただいています。表ではそれぞれの設問に対するコメントを載せています。自分が書いたコメントは青色で示されています。

1. ○○さんはなにごとにも感謝の念をいだいている	顧客への感謝の言葉にそれを感じる お礼の言葉を言われます
2. ○○さんは戦略目標を実践的な計画に落とし込む	仕事の好き嫌いで速度の差があるように見える
3. ○○さんは職場の情報共有を促すことが得意だ	ご自身からの発信が少ない
4. ○○さんは変化こそチャンスだと思わせるのがうまい	変化に対して慎重である 変化への対して消極的な言動がある
5. ○○さんは約束したことは果たす	約束を果たす思いは強いのだが物理的な時間が無いと感じられる。

6. ○○さんは職場の雰囲気が前向きになるよう働きかけている	日々の仕事が忙しく疲れている感じを受ける時もある。 発展的なお話を情熱的に話す 気持ちの良い挨拶や、言葉をかけて気にかけてもらえていることを感じさせる ご自身の気持ちが前向きでない状況がある
7. ○○さんは仕事を任せるのがうまい	責任感が強く一人で抱え込みがちである 指示が不明確な場合もある
8. ○○さんはチームワークを大切にしている	チームワークを重んじている
9. ○○さんはいつも変革を訴える	変革には消極的な言動がある
10. ○○さんは誠実で実直である	労を惜しまない
11. ○○さんは自分と違う見方も尊重する	他者を尊重する立場をとっている お仕事上非常に大切だから

13. ○○さんは互いの人間関係が円滑になるよう関わる	人間関係を尊重している 人間関係を最も大事にしているのが伺える
15. ○○さんはある分野においてプロフェッショナルレベルの優れた技能を持っている	教え方がいつも平ら プロジェクトの司会進行
16. ○○さんは明確な期待を示す	明確さに欠ける部分があるかもしれない
17. ○○さんは期限を厳守する	期限厳守に努めている 仕事が多岐に渡り過ぎており、物理的に不可能な事が多い気がする。
18. ○○さんは自信を与えてくれる	自信を与えてくれるコメントはあまり受けたことがない
19. ○○さんの対人関係スキルはかなり高いレベルだ	みんなに丁寧です 人間関係の構築に長けている 常に注意を払い良好な関係を築くよう働きかけている
20. ○○さんは部下のニーズにいつも注意を払っている	部下のニーズへの配慮は少ない

21. ○○ささんはフィードバックが上位者からの一方的なものにならないようにしている	多面的な角度から見るよう努めている
22. ○○さんは様々な状況において、その奥にある背景や理由をいつもわかりやすく説明している	分かりやすさに欠けるかもしれない
24. ○○さんは他者の強みを活かすための支援をしている	専門家だから当然
26. ○○さんは他者をやる気にさせる	グッドラックコメントを言ってくれる 傾聴の姿勢が相手のやる気を作っているように感じます。
27. ○○さんの発想や考えには賛同できる	強い想い、アイディアにはいつもインスパイアされる 発想には賛同できるが、具体性に欠ける部分がある 顧客意識が高い
28. ○○さんは部下自身が重要な仕事をやり遂げられるよういつも寄り添っている	ご自身の仕事に専念するあまり、部下への寄り添いへの配慮が足りないかもしれない
29. ○○さんはいつも目指した成果を達成する	状況がつかめていません

30. ○○さんは主要なプロジェクトにいつも積極的に関わる	興味のある仕事には積極的だが気の進まない場合は積極性を感じられない場面もある
31. ○○さんは様々なニーズや情報を勘案し、戦略プランを立てる	顧客に寄り添っていると思う
32. ○○さんは長期的な視点で目標を設定する	幹部になる人なので当然
33. ○○さんの示すビジョンは賛同できるビジョンである	ビジョンをもっと示して良いと思う。
34. ○○さんの発言に皆、耳を傾ける	もちろんです 想いやビジョンをもっと発言して欲しい。 意見やアイディアに対して、パートナー含め皆期待、信頼している

やめる, 始める, 続ける

設問の最後に自由記入式の質問を 4 問用意しました。結果は以下の通りです。自分自身が記入したものは青色で示しています。

始める：○○さんに始めて欲しい行動、またはもっと高い所を目指して欲しいことは何ですか（リーダー向けの質問：新たに始めたい行動や増やしたい行動は何ですか）

- 2020 年までに具体的な戦略立案、実施計画を社内メンバーと立て、着実に実行していきたい。
- 柔軟な思考と素早い行動
- 会議ファシリテーションスキルを磨いてほしい。
- 誰にも分け隔てのない行動、実践を素晴らしいと思います。
  これからも継続して欲しいです。
- ・考えていることや想いをもっと伝えて欲しい
  ・安心感（癒し感）のあるリーダーシップ（○○さんの強みをリーダーシップに活かす）
- 情報共有 (プロジェクトの進捗状況など）をリーダーの○○さんから部下へ積極的に行ってほしい。具体的には部下から質問すれば答えてくれるが、ご自身からの発信が少ない。
- 豊富な経験、アイディアを活かして、具体的な戦略や「実行」に落とし込むことを期待します。

止める：○○さんにすぐにやめて欲しい行動、または減らして欲しいことは何ですか（リーダー向けの質問：すぐにやめたい行動、または減らしたい行動は何ですか）

- 減らしたいこと：事前予想が甘く、予想以上に時間を取られ自分の担当する仕事だけで手一杯になってしまうこと

- プロジェクトの進行や業務分担などが具体化されず担当部署と綿密な共有が出来ていない。ご自身は理解していても部下は情報共有されていない場合、担当部署で混乱が生じます。プロジェクトをスムーズに進行するためには部下への具体的で的確な情報共有と指示が必要だと思います。
- 他者への過度な配慮と自責の念は減らしてほしい
- 特になし
- 特にありません。
- 不明です。
- ・自分の考えを押し留め過ぎてしまう時がある
  ・部下や同僚にに気を使い過ぎることがある

続ける：○○さんに今まで通り続けて欲しい行動、またはさらに向上して欲しいことは何ですか（リーダー向けの質問：今まで通り続けたい行動、またはさらに向上したい行動は何ですか）

- ・社内メンバーとの積極的な報連相と信頼関係の醸成
  ・社外のプロジェクトメンバーとの連携
  ・エージェントとのパートナーシップを強固にするためのタイムリーな連絡とつながり感を保つこと
  ・
- ・「励ます」「元気づける」など部下をモチベートする力
  ・安心、安全な雰囲気を創り、信頼関係を構築すること
  ・細部に目が向くリスクヘッジ
- 顧客との関係性維持のためのまめなコンタクトは続けて欲しい。目の前の仕事を始める前にどの程度で仕上げらるか、時間の概念にさらに磨きをかけて欲しい。

- いつも勉強をしている姿勢に感服しています。さまざまな周辺セオリーや、専門性の高い学習も必要と思います。多忙と思いますが、勉強好きな○○さんです。今以上に専門性に磨きをかけて欲しいと思いますし、影響を与えてくれる人脈作りももっと、もっと頑張って欲しいです。
- 適度な他者への気遣い。優しさを武器に。
- 人間関係を円滑に保っていらっしゃる点。周囲の方々への思いやり。顧客との親密な関係構築。
- 引き続き健康の維持・増進に努めていただき、パワフルなアクションを継続して下さい。

その他：○○さんのリーダーシップについて前記の質問以外に伝えたいコメントはありますか（リーダー向けの質問：自分自身のリーダーシップについて振り返り、他に気になることはありますか）

- ・グローバルネットワークという形態の会社を機能させる経営者の一員としての構想力と知識・スキル不足
- とにかく実行して、まあまあであれば良しとする。次はもっとハイレベルを目指そうと努力すれば良いのでは。
- ○○さんが今後リーダーとして更にご活躍されるには、変化や改革への対応をさらにポジティブになられることが求められるかと思います。
- 常に忙しく振り返ることもままならない状況が続いていますが、過去の経験を棚卸しすることで、○○さん自身と会社に更なる風を吹き込んで下さい。
- １．毎日、ご多忙そうですね。身体と精神的ストレスには十分気をつけてください。

- ・物理的に業務を行うことで追われてしまうかと思いますが、自分の持つ財産・強みを表現して欲しい。サポートやフォローに時間を費やして頂いており、部下や同僚を巻き込んで自分のビジョンに導いても良いと思います
- 任せきれる胆力を身につけてください。

セクション 7: 結論

考察する

診断結果をより活かすために、以下の問いについて考えてみて下さい。
今回の診断結果からわかった自分のテーマは何でしたか。
結果のいくつかはあまり役立ちそうもない、または受け入れたくないという内容も含んでいるかもしれません。反対にいくつかは自分にとって重要で、受け入れるべきというものもあるかもしれません。診断結果の中で今後も気を付けていきたいと思ったものにはどのようなものがありましたか。
診断結果から再認識したあなたの重要な強みは何でしたか。
リーダーシップバイタルサイン・モデルが示す各領域で、今後において大事だと思った領域はどこでしたか。その領域に注意をむけることでどのような成果や変化が期待できると思いますか。

アクションプラン

リーダーシップ開発における次なる課題は何ですか。

目標	利点・利益	具体的なアクションプラン
キーとなる目標は何ですか。	目標を達成することの利点・利益は何ですか。	目標達成のためのキーステップは何ですか。
1		
2		
3		

結論

リーダーシップバイタルサインの診断結果に対して知っておいてほしいこと

- リーダーシップバイタルサインの診断結果はリーダーが振り返るべき内容を示しています。しかし自分にとってあまり役立たないと感ずる内容もあるかもしれません。しかしこれも一つの事実として、好奇心を持って素直な気持ちで結果を受け取とめてください。きっと何かのヒントがあるはずです。
- 職場内の人間関係、評価者とリーダーとの関係、どれだけ匿名性が保たれているか、または正直に答えることによる自分に及ぶリスクなどの様々な要素で回答者の答え方は変わってしまいます。
- リーダーシップバイタルサインの 5 つのリーダーシップドライバーはリーダーとしての役割を果たすためにとてもパワフルなドライバーです。これらのリーダーシップドライバーがあなたの職場だけではなく、日常のリーダーシップ発揮においても有益なことが多くの調査で分かっています。
- 診断結果が示しているものは未来永劫、不変のものではありません。ですので、もし各分野のいずれかの領域で、あなたがリーダーとしての行動を積極的に変えたとしたら、それに伴ってレポートに現れるスコアも大きく変わっていくことでしょう。
- 診断結果を手にすると、往々にして低いスコアに目がいってしまいがちですが、自分の強みに注目することを忘れないでください。強みに焦点をあてて行動を整えることのほうが、成果や変革をもたらす早道となるのです。診断結果から明らかになった自分の強みは何でしたか。どのように活かしていきますか。

リーダーとして組織成長を願うあなたのコミットメントに敬意を表します。この診断結果があなたにとって有益なものとなることを切に願っています。

シックスセカンズチーム

バイタルサインアセスメント:

LVS Leadership Vital Signs: Insight on leadership effectiveness.
TVS Team Vital Signs: Identify opportunities and obstacles for optimal group performance.
OVS Organizational Vital Signs: Measure key indicators of organizational climate across the enterprise.

バイタルサインはシックスセカンズ社によって発行・管理されています。

シックスセカンズ社は、ビジネスコンサルティング、企業研修、学校教育関連事業、などの領域において EQ を用い、人々や組織をポジティブチェンジすることを支援することを目的に活動を行うグローバルネットワークです。

www.6seconds.co.jp